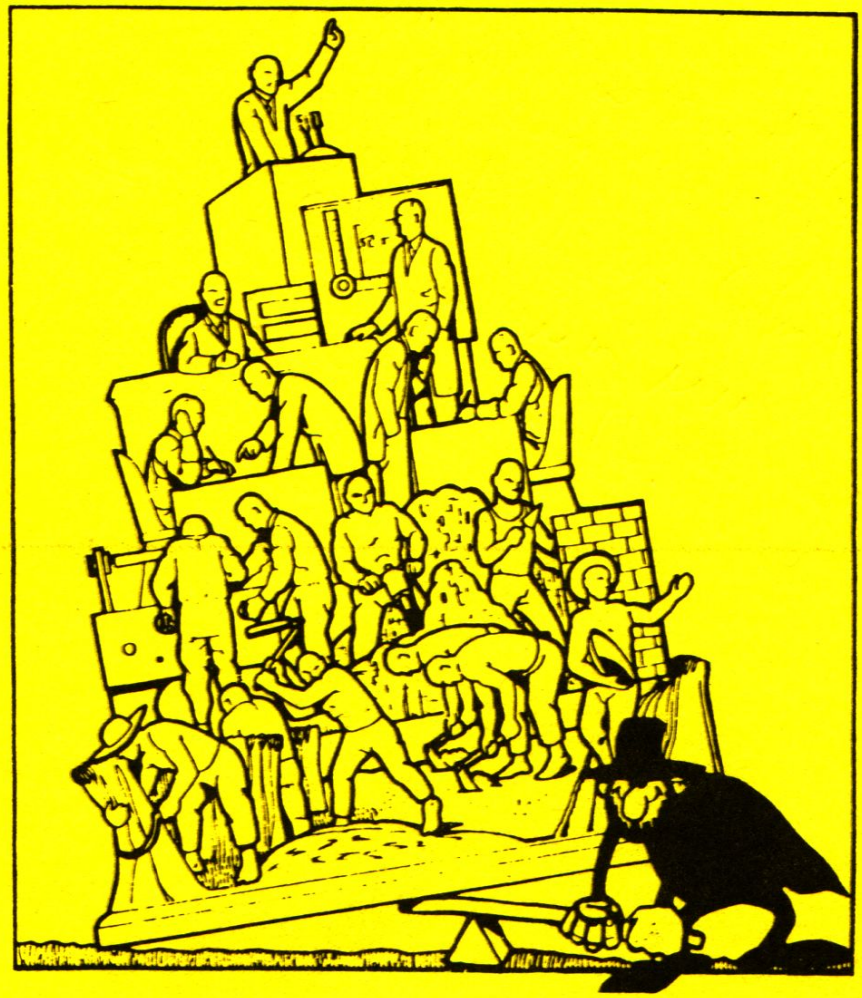
Freie Arbeiter Union

für eine revolutionäre, syndikalistische



Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Internationale Arbeiter Assoziation

Preis: 1,20

I n h a l t :

==========

Seite

3 Vorwort

4 Arbeitszeitverkürzung

6 Arbeitslosigkeit und Rationalisierung

9 Praktische Möglichkeiten für eine revolutionäre, syndikalistische Arbeit

9 Gewerkschaftliche Vertrauensleute

12 Unabhängige Betriebsgruppen

13 Betriebsräte

14 Überbetriebliche Arbeitsgruppen

16 Die Freie Arbeiter Union

18 Weiteres Informationsmaterial

19 Bezugsmöglichkeiten unserer Zeitung "Direkte Aktion" und unserer Broschüren

H i n w e i s :

==========

Diese Broschüre ist nicht das literarische Werk eines gescheiten Schriftstellers. Vielmehr ist diese Schrift die Auswertung langjähriger Industrieerfahrung einiger klassenbewußten Kollegen.
Kritiken, Anregungen, Vorschläge, usw. sind ausdrücklich erwünscht.
Der Genosse, der diese Schrift verfasst hat, ist erreichbar über:

F.A.U. Dieburg

Postlagerkarte Nr. 060926 A

6110 Dieburg

im Januar 1984

Vorwort

Zu einigen Begriffen

Der Ausdruck "Syndikalismus", d.h. genauer "Syndikat", kommt aus dem romanischen Sprachgebrauch und bedeutet "(gewerkschaftlicher) Zusammenschluß" bzw. "Gewerkschaft".
Der Syndikalismus ist
erstens eine klassenkämpferische und kompromißlose und zweitens eine selbstständige, autonome, also politisch unabhängige Gewerkschaftsbewegung.
Deshalb halten wir auch an dem Fremdwort "Syndikalismus" fest und setzen es nicht mit "Gewerkschaft" gleich. Denn in unserem Sprachgebrauch bedeutet "Gewerkschaft" in der Regel: Der DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) und seine Einzelgewerkschaften. Der DGB hält aber nichts vom Klassenkampf sondern setzt auf "Sozialpartnerschaft". Außerdem ist er allen Beteuerungen zum Trotz nicht unabhängig, sondern fest in das politische System der Bundesrepublik eingefügt und vertritt eindeutig sozialdemokratische Tendenz.

Ein noch eindeutigerer Begriff als "Syndikalismus" ist die Formulierung "revolutionärer Syndikalismus", den wir mit "Anarcho - Syndikalismus" gleichsetzen. Wobei mit "anarchistisch" das Ziel, eine herrschaftslose, freiheitliche Gesellschaft aufbauen zu wollen zum Ausdruck kommt.

In der BRD sind wir Anarcho - Syndikalisten in der Freien Arbeiter Union (F. A. U.) organisiert. Doch dazu mehr im letzten Kapitel dieser Schrift.

INTERNATIONALE ARBEITER ASSOZIATION

association internationale des travailleurs

Die F.A.U. wiederum ist Mitglied in der Internationalen Arbeiter Assoziation (I.A.A.), die 1922 u. a. als Reorganisation des antiautoritären, anarchistischen Flügels der 1. Internationalen gegründet wurde. Ihren stärksten Einfluß hat die I.A.A. nach wie vor in den romanischen Ländern und da insbesondere in Spanien durch die Gewerkschaft C.N.T. .

Was wollen wir mit dieser Schrift erreichen ?

In der folgenden Abhandlung wollen wir eine Einschätzung über aktuelle, praktische und organisatorische Ansatzpunkte für den Anarcho - Syndikalismus aufzeigen:
"Für eine revolutionäre, syndikalistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit ! "

Arbeitszeitverkürzung

"35 - Stundenwoche bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich" -
Diese Parole beherrscht zur Zeit die gewerkschaftliche Diskussion, zumindest in einigen großen Einzel gewerkschaften des DGB. Hervorgegangen ist diese spezielle Forderung zur Arbeitszeitverkürzung aus der Diskussion und den Beschlüssen der Institutionen der IG Metall.
Die IG Metall hatte bereits im Winter 78/79 den Stahlarbeiterstreik mit dieser Losung organisiert, um diese Forderung am Verhandlungstisch dann zu begraben. Stattdessen wurden Verbesserungen beim Jahresurlaub ausgehandelt. Immerhin hat die IGM in den vergangenen fünf Jahren unermüdlich daran gearbeitet, den damaligen Abschied aus der Wochenarbeitszeitverkürzung als "Historischen Einstieg" in die 35 - Stundenwoche umzudeuten. Schließlich verkündete IGM Vorstandsmitglied Janßen im Gewerkschafter 7/83:
"Die Industriegewerkschaft Metall hat den Kampf für die 35 - Stundenwoche eröffnet. ... Im September 1982 beschloß der Vorstand der IG Metall, die Verkürzung der Arbeitszeit zum Schwerpunkt der Tarifpolitik zu machen. "Vorrang erhält dabei", erklärte er, "die Verkürzung der Wochenarbeitszeit, die aufgrund der Kündigungsmöglichkeiten der entsprechenden tarifvertraglichen Bestimmungen im Jahre 1984 angegangen werden kann.""
Damit hatte sich in der innergewerkschaftlichen Bürokratie die Forderung nach Wochenarbeitszeitverkürzung über die Forderung nach (Lebenszeit-) Lebensarbeitszeitverkürzung durchgesetzt. Im Gegensatz zur IG Chemie und der Gewerkschaft Nahrung, Gaststätten,Genußmittel (NGG).
Am 27.September 1983 hat dann die IG Metall den Manteltarifvertrag über die Wochenarbeitszeit gekündigt. Inzwischen hatten sich auch die Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen (HBV), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Deutsche Postgewerkschaft (DPG), Gewerkschaft Holz und Kunststoff und die IG Druck der Forderung nach der 35 - Stundenwoche angeschlossen.
"35 - Stundenwoche bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich" und "Reallohn- und Gehaltssicherung" -
Wenn wir davon ausgehen könnten, daß die entsprechenden DGB - Gewerkschaften diese Forderungen ernsthaft und zusammengefaßt durchsetzen wollten, wie ordnen wir als Anarcho-Syndikalisten diese Auseinandersetzung ein? Was bringt die 35-Stundenwoche in diesem kapitalistischen System? Für uns Arbeiter bedeutet doch das Arbeitsleben immer noch:

- Fremdbestimmte Arbeit
Nicht wir, sondern die Kapitalisten bestimmen welche Produkte hergestellt werden und bestimmen über die Art und Weise der Produktion. Eine raffiniert aufgebaute Betriebshierarchie raubt uns jede ernsthafte eigene Initiative, Bestimmung und Verantwortlichkeit. Das Arbeitsleben besteht gerade aus den unzähligen alltäglichen Demütigungen und Schikanen.

- Materielle Ausbeutung
Wir werden ständig um einen grossen Teil unseres Arbeitsertrages betrogen, den sich die Kapitalisten als Gewinne einstreichen. Diese Ausbeutung ist im Kapitalismus die Selbstverständlichkeit schlechthin.

In letzter Konsequenz können wir diese beiden Merkmale nur abschaffen, indem wir die Mittel zur Produktion an uns nehmen, also die Kapitalisten enteignen, und die Produktion und die Güterverteilung nach unseren Meinungen und Bedürfnissenorganisieren.

Jetzt geht es jedoch um die Beurteilung der 35 - Stundenwoche. An der Fremdbestimmtheit unserer Arbeit ändert diese Reform sicher überhaupt nichts. Anders sieht es bei dem Merkmal der Ausbeutung aus: In diesem kapitalistischen System kann die Stoßrichtung doch nur lauten:
Für die geleistete Arbeit möglichst viele Kohle, also möglichst hohe Löhne.
Bei gleichem Lohn, möglichst wenig Arbeit.

Das kann unter anderem auch Wochenarbeitszeitverkürzung bedeuten. In diese Richtung argumentieren auch viele kämpferische Kollegen, die sich von der"Sozialpartnerschaft" zwischen Arbeit und Kapital nicht einlullen lassen haben.
So gesehen bedeutet eine 35- Stunden woche bei vollem finanziellen Ausgleich und Lohn- und Gehaltserhöhung mindestens in der Höhe der Realeinkommenssicherung einen großen Schritt nach vorn. Allerdings ein Fortschritt rein quantitativ, also rein mengenmäßig. Insofern durchaus vergleichbar mit einer stattlichen Lohn- und Gehaltserhöhung (z.B. 25% oder 500,- DM Festgeld) bei gleicher Arbeitszeit.
Nun wurde aber dieser mögliche quantitative Fortschritt von der IG Metall bereits im Sommer 1983 begraben. In der Mitgliederzeitung "Metall" 14/83 wurde uns bereits verordnet, daß in Sachen Arbeitszeitverkürzung nur etwas läuft, wenn die Lohnerhöhungen geringer ausfallen als sonst zu erwarten wäre. Sonst, konkret: die letzten drei Jahre, gab es bereits Reallohnverlust, also Lohnsenkung.

ARBEITERSELBSTVERWALTUNG STATT MITBESTIMMUNG!

Ohne selbständige Aktionen keine

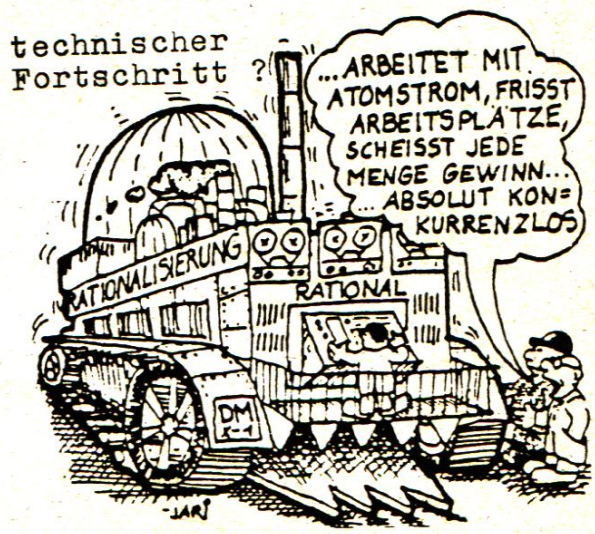
35 Std~ WOCHE!

FREIE ARBEITER-UNION Anarcho - Syndikalisten
INTERNATIONALE ARBEITER - ASSOZIATION

Arbeitslosigkeit und Rationalisierung

Dafür, daß es uns finanziell bald noch schlechter gehen wird, versucht der DGB der 35 - Stundenwoche irgendwelche qualitativen Fortschritte abzugewinnen: "Arbeitszeitverkürzung - Damm gegen die Millionenarbeitslosigkeit" - lautet eine Parole der IG Metall. In letzter Zeit gerät die entsprechende Zahlenakrobatik immer mehr zu einer Witzkarikatur. Wenn die IGM uns für 1990 zwischen 6 und 8 Millionen Arbeitslose prophezeit, was kann daran die 35 - Stundenwoche denn außer einem Tropfen auf den heissen Stein beeinflussen ? Um so unerklärlicher ist es, wenn die IGM die Ursachen der Arbeitslosigkeit in der Rationalisierung sieht, aber dennoch dagegen nicht kämpfen will. Zumindest wird in Sachen Rationalisierung der Realität knallhart entgegen gesehen. So auch im bereits zitierten "Gewerkschafter" 7/83:

" Allein der Einsatz der Mikroelektronik kann Arbeitsplätze in Millionenhöhe vernichten. Verschiedenste Untersuchungen zeichnen bis 1990 folgende Entwicklung auf:
- Durch den Einsatz der NC - Technologie (computergesteuerte Maschinen) im Maschinenbau, im Fahrzeugbau und in der Elektroindustrie sind über 100.000 Arbeitsplätze gefährdet.
- In der Automobilindustrie, dem Maschinenbau und der Elektroindustrie drohen durch den Einsatz von Industrierobotern 160.000 Arbeitsplätze insgesamt wegzufallen.
- Durch Prozeßüberwachung / Prozeßsteuerung in der Stahlerzeugung, chemischen und petrochemischen Industrie, Glas- und Keramikindustrie sind etwa 115.000 Arbeitsplätze bedroht.
- Durch den Einsatz neuer Techniken der Texterfassung und -verarbeitung der Nachrichtentechnik, der Informations- und Kommunikationstechniken, der Datenerfassung und -verarbeitung sind insgesamt 2,4 bis 2,7 Millionen Arbeitsplätze gefährdet.
- Durch computergestütztes Konstruieren (CAD) werden 300.000 bis 400.000 Arbeitsplätze bedroht sein.
- Durch den Einsatz von Datenkassen im Handel werden weitere 100.000 Arbeitsplätze als bedroht angesehen.



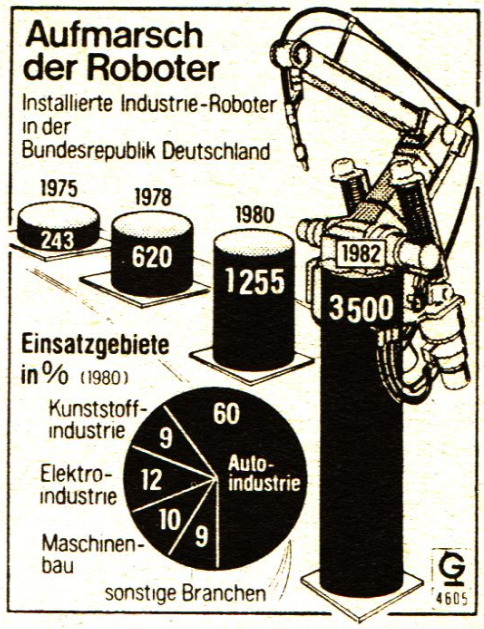
- - Insgesamt bedroht die Mikroelektronik drei bis dreieinhalb Millionen Arbeitsplätze noch in diesem Jahrzehnt. Grundlegend verändert werden die Hälfte aller Arbeitsplätze."

Gerade der letzte Satz dieser Prognosen verdient zweimal gelesen zu werden.

Rationalisierung wirkt sich nicht nur in einer Arbeitslosenstatistik, in einer Vernichtung von Arbeitsplätzen aus, sondern wird Arbeitsplätze grundlegend qualitativ verändern.
Es gibt zahlreiche handfeste, konkrete Beispiele wie so etwas vor sich geht.
Da wird z. B. in einem Betrieb mit mehreren tausend beschäftigten Kollegen/innen ein Konzept für eine neue Auftragsabwicklung vorgestellt. In der entsprechenden Broschüre erläutern die Kapitalisten das Konzept jedem Kollegen/in rotzfrech und unmißverständlich. Darin gibt es Blockbilder über das Ineinandergreifen verschiedener Abteilungen, in dem eine ganze Abteilung plötzlich nicht mehr vorkommt. Oder es werden Tätigkeiten in der Konstruktion beschrieben, in denen

Der einsatz von computertechnik bedroht die arbeitsplätze.

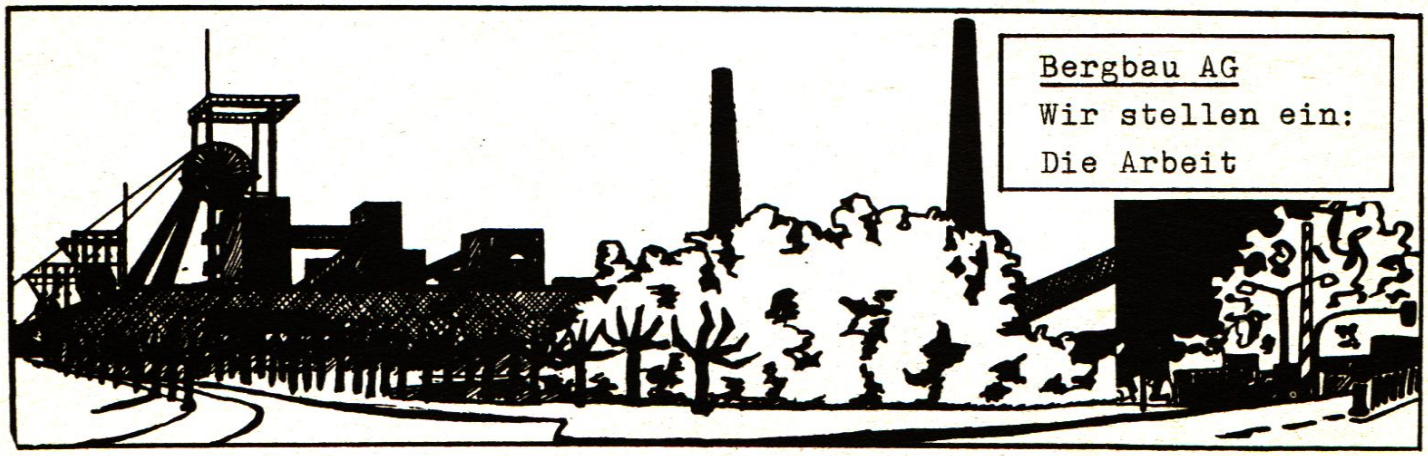
eine ganze Berufsgruppe, nämlich die Zeichner, nicht mehr vorkommt. usw. Nach einiger Zeit werden dann auch die ersten Zahlen genannt. So daß klar ist, mit wieviel Entlassungen mindestens zu rechnen ist.Dafür können sich die



Kollegen/innen, die ihren Arbeitsplatz in den bedrohten Bereichen behalten, schon darauf einstellen, daß sie in Zukunft die meiste Zeit vor einem Bildschirmgerät sitzen werden. Die restlichen noch verbliebenen Entfaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz werden dann endgültig vorbei sein. Die Arbeit wird im rasanten Tempo immer mehr entwertet. Wenn mit der Einführung neuer Technik eine solche Rationalisierung durchgezogen wird, wird auch schon mal ein Arbeitsplatz geschaffen. In den etwas feineren, bürgerlichen Zeitungen taucht dann z.B. ein Inserat auf, in dem ein "Super" - Diplom Wirtschafts-Ingenieur gesucht wird, zur Einführung einer neuen Auftragsabwicklung . . . .
Die Folgen der Rationalisierung spitzen sich immer dramatischer zu. Es gibt schon fast keine Nachrichtensendung mehr, in der nicht von Massentlassungen oder einer entsprechenden Vorankündigung die Rede ist. Trotzdem ist es keine neue Erscheinung, daß die Kapitalisten neue Technik einsetzen, um auf unsere Knochen ihre Gewinne zu steigern. In einem Thesenpapier zur Ratio-

nalisierung, daß auf dem Pfingstkongreß 1982 von der F.A.U. beschlossen wurde, heißt es dazu unter anderem:

"...Aufgabe des Unternehmers ist es nicht, Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Alleiniger Zweck des kapitalistischen Produktionsprozesses ist es, Gewinne zu erzielen; daß dazu auch Arbeiter und Angestellte gebraucht werden, ist lediglich eine Begleiterscheinung. Liebend gerne würde ein Unternehmen nämlich ohne Beschäftigte produzieren. Die technische Entwicklung macht diesen Traum zumindest in einigen Bereichen schon ansatzweise möglich: Roboter statt Automobilarbeiter, Textautomat statt Sachbearbeiter.



Der Einsatz neuer Technologien erfolgt unter folgendem Unternehmerkalkül:
Wie können die Stückkosten möglichst stark reduziert werden ? Das ist durch verschiedene Umstrukturierungen, d. h. Senkung verschiedener Kostenfaktoren möglich. Eine Möglichkeit ist die Senkung der Lohn- und Gehaltskosten durch den Einsatz von technischen Anlagen, deren Anschaffung, Wartung und Betrieb umgelegt auf das einzelne Produkt billiger ist als menschliche Arbeitskraft. Technik ist also nichts "jenseits von gut und böse", sondern wird als ein Mittel derer eingesetzt, die die Verfügungsgewalt über Maschinen, Grund und Boden und Kapital haben.

Der Einsatz neuer Technologien (ja bereits deren Erforschung und Entwicklung) basiert auf der Grundlage von Gewinnerwartung - Leistungsdruck - Konkurrenzdruck - Hierarchie ; und dies gilt für alle Wirtschaftssysteme, in denen den Produzenten und Konsumenten die Verfügungs- und Entscheidungsgewalt darüber entzogen ist, was produziert, wie produziert und wie verteilt wird.
Gewerkschaftlicher Kampf gegen Rationalisierung und ihre Folgen muß sich daher gegen die kapitalistische Logik und damit gegen den Kapitalismus selbst und auf eine selbstverwaltete Gesellschaft richten. ..... "

Die offizielle Politik der DGB - Gewerkschaften richtet sich nun wirklich nicht gegen das kapitalistische System, sondern ist voll und ganz auf"Sozialpartnerschaft"ausgerichtet.
Die hilflose Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung, insbesondere die 35 - Stundenwoche, ist dazu nur ein weiteres Beispiel.
Wenn wir der Rationalisierung ein qualitatives Konzept entgegen setzen wollen, und das auch in einem entschlossenen, also militanten Kampf durchsetzen wollen, können wir das nur mit einer revolutionären, klassenkämpferischen Organisation erreichen. In diesem Sinne wollen wir eine revolutionäre und syndikalistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit voranbringen.

praktische Möglichkeiten für eine revolutionäre, syndikalistische Arbeit

Gewerkschaftliche Vertrauensleute

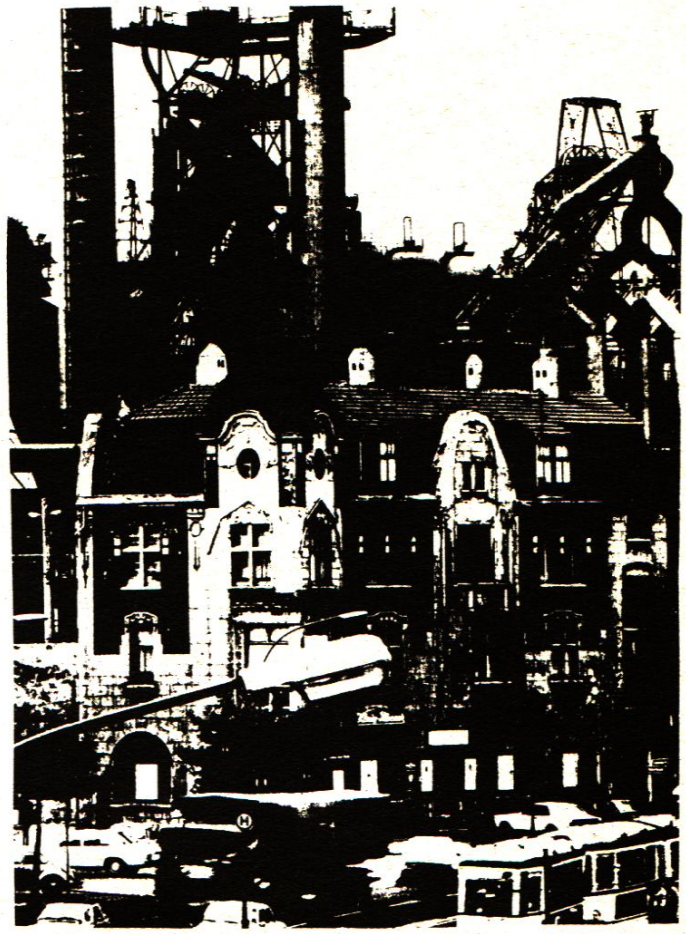
- Die Vertrauensleutearbeit in der IG Metall, am Beispiel eines Metallgroßbetrieb. -

In den Richtlinien zur Vertrauensleutearbeit der IGM heißt es bereits gleich zu Beginn: "Die Vertrauensleute sind die Intressensvertreter und Sprecher der IG-Metall-Mitglieder ihres Wirkungsbereiches. Sie vertreten in ihrem Wirkungsbereich die Politik der IG-Metall und sind die Verbindung zwischen Organisation und Mitgliedern." Dieser gute Vorsatz ist auch angebracht, denn vielfach besteht die Verbindung der Gewerkschaftsmitglieder zu ihrer Organisation nur in Form einer Einzugsermächtigung für den Mitgliedsbeitrag. Die Meinung der Mitglieder ist für die IG-Metall Organisation ohnehin nur zu zwei Anlässen ernsthaft gefragt:
Auf der örtlichen Ebene, wenn alle drei Jahre die Vertreterversammlung gewählt wird.
Und auf der betrieblichen Ebene, wenn für die gleiche Zeitspanne die Vertrauensleute gewählt werden.
Die ersten oberflächlichen Eindrükke von den Richtlinien zur Vertrauensleutearbeit einerseits, und von der betrieblichen Wirklichkeit andererseits, verleiten zu der Annahme, daß durch die Funktion der Vertrauensleute die spärlichen Einflußmöglichkeiten der IGM-Mitglieder zumindest auf betrieblicher Ebene wieder aufgebessert werden.
Die intensive praktische politische Arbeit im Betrieb bestätigt diese Annahme jedoch nicht.
Und wenn man als engagierter Kollege nach dem Einbruch der ersten Illusionen noch einmal genauer in die besagten Richtlinien schaut, erkennt man, daß viele Unklarheiten und Regelabweichungen enthalten sind.
So konzentrieren sich die Einflußmöglichkeiten des Vertrauenskörper, der Gesamtheit der Vertrauensleute im Betrieb, im wesentlichen nur auf zwei Vorgänge:

1. Der Vertrauenskörper "fördert die Meinungsbildung der Mitglieder und leitet die Ergebnisse an die Ortsverwaltung weiter" und "unterstützt die Ortsverwaltung bei Tarifbewegungen und sonstigen Maßnahmen der IG Metall". Das führt dazu, daß der Vertrauenskörper das unterste Gremium ist, in dem eine Tarifforderung formuliert wird. In Abstimmung mit der Ortsverwaltung kommt dieses Meinungsbild dann als Empfehlung in die Vertreterversammlung. Die jeweiligen Vertreterversammlungen geben dann der Tarifkommission eine Empfehlung. Diese Willensbildung der Organisation wäre nur dann demokratisch zu nennen, wenn den Empfehlungen auch tatsächlich entsprochen wird. Das ist in der Praxis nicht der Fall. Die denkbare Möglichkeit, daß dieser Fall doch einmal eintritt, verblockt seit Jahr und Tag der IG Metall-Vorstand, in dem er als erster seine Empfehlung herausgibt und

in der Tarifkommission durchsetzt. Auf dem 13. IGM Gewerkschaftstag 1980 versprach der Vorstand schließlich, diese Praxis zu unterlassen. Wie kaum anders zu erwarten, hält sich der Vorstand natürlich nicht an seine Zusage. Die Folge daraus war nur, daß die"lauten Gedanken" die der Vorstand im Vorfeld der Tarifrunden ergrübelt, jetzt nicht mehr in der Mitgliederzeitung sondern nur noch in der allgemeinen Presse berichtet werden. Es ist hier nicht der Platz die Machtfülle der Gewerkschaftsvorstände und den undemokratischen Aufbau der DGB-Gewerkschaften genauer zu analysieren.
Das betrachtete Beispiel, die Meinungsbildung in der Tarifpolitik, soll hier nur die relative Ohnmacht der Vertrauensleutearbeit belegen.

2. Der Vertrauenskörper "hat unter der Leitung der Ortsverwaltung den Wahlvorschlag der IG Metall zur Betriebsratswahl (...) aufzustellen und zu beschließen". Die Hoffnung hier könnte auf demokratische Art und Weise auf die Politik des Betriebsrat Einfluß genommen werden, erfüllt sich in der betrieblichen Praxis nicht. Vielmehr ist das Gegenteil der Fall. Die Betriebsräte versuchen dem Vertrauenskörper ihr Demokratieverständnis und ihren Arbeitsstil aufzudrücken. Die Vertrauensleutewahlen werden nämlich von der Ortsverwaltung gemeinsam mit dem Betriebsrat durchgeführt. Gestandene "Berufs-"Betriebsräte haben nun ein Intresse daran, vor der nächsten Betriebsratswahl vom Vertrauenskörper wieder einen Spitzenplatz auf der Liste zu erhalten. Oppositionelle "linke Karrieristen" würden auch gerne einmal auf diese Weise zum Zuge kommen. Das etwas unklare Verfahren für die Vertrauensleutewahl, die Richtlinien lassen da verschiedene Möglichkeiten zu, tut ein übriges, damit bereits diese alle drei Jahre stattfindende Wahl der Vertrauensleute in üble Tricks und Grabenkämpfe ausartet. Diese taktischen Manöver ziehen sich dann durch die gesamte Arbeit des Vertrauenskörper fort und finden bei der Nominierung der Liste für die Betriebsratswahl ihren Höhepunkt. Dabei sind die Akteure, sowohl von der "etablierten" als auch von der "fortschrittlichen" Fraktion des Vertrauenskörper, schnell bereit, durch die "Erobe-



rung" weiterer Funktionen (Vertrauenskörperleitung, Betriebsrat, Ausschüsse, guter Kontakt zur Ortsverwaltung, usw.) ihre Macht und ihren Einfluß auszubauen.
So beinhaltet bereits die Vertrauensleutearbeit die Möglichkeit, sich als Gewerkschaftsfunktionär von der Basis abzusetzen,

obwohl man doch gerade "Basisarbeit" machen wollte.
Bei der IGM wird diese Möglichkeit u. a. auch noch durch die Bildungsarbeit gefördert. Bis auf eine Ausnahme ist die Voraussetzung für die Teilnahme an Seminaren, daß man mindestens Vertrauensfrau/mann ist. Schulungsveranstaltungen bleiben somit im wesentlichen ein Privileg für Funktionäre.

Dieser Kritik an der Praxis der Vertrauensleutearbeit in der IG Metall können wir durch aus noch ärgere Beispiele anfügen.
In der chemischen Industrie ist es in den großen Konzernen üblich, daß die Geschäftsleitungen die Wahlen von betrieblichen Vertrauensleuten organisieren. In diesem Fall ist die gesamte Belegschaft, also auch die nicht gewerkschaftlich organisierten Kollegen, an der Wahl beteiligt. Die zuständige IG Chemie Verwaltungsstelle geht dann anschließend hin und ernennt diejenigen betrieblichen Vertrauensleute, die Mitglied in der IG Chemie sind, zu gewerkschaftlichen Vertrauensleuten. So bekommen die gewerkschaftlich organisierten Kollegen im Betrieb Vertrauensleute vor die Nase gesetzt, die sie selber garnicht klar und eindeutig gewählt haben. Geschahen diese Ernennungen anstatt Wahlen bis Ende der 70er Jahre als "Ausnahme" und Satzungsverstoß, so wurde schließlich auf dem Gewerkschaftstag von 1979 diese undemokratische Methode satzungsmäßig legitimiert.

Es stellt sich die Frage, wie weit wollen wir uns als Anarcho-Syndikalisten an der Basis der DGB-Gewerkschaften organisieren. Zumal die Genossen/innen im Betrieb oft durch ihren kompromißlosen Einsatz sowie ihre radikale Kritik an der Bürokratie und den taktischen Winkelzügen in den etablierten Gewerkschaften das Vertrauen von Kollegen/innen gewonnen haben und deshalb auch als Vertrauensmann/frau gewählt sind.
In einem unserer Grundsätze in der Arbeitsgrundlage hatten wir bereits vereinbart:
" Wo die Möglichkeit besteht, in DGB - Gruppen an der Basis zu arbeiten, soll dort mitgearbeitet werden, mit dem Bewußtsein, daß der DGB nicht umzufunktionieren ist in eine revolutionäre Gewerkschaft. Unsere Aufgabe besteht darin, die Struktur des DGB aufzuzeigen - unsere Kräfte aber im wesentlichen auf den Aufbau der F.A.U. zu konzentrieren, gleichzeitig dadurch den DGB zu schwächen."
" Unser Ziel ist eine eigene Organisation; der DGB kann nur als Arbeitsfeld gesehen werden."
Und auf dem Pfingstkongreß 82 der F.A.U. wurde der Stand des Erfahrungsaustausch und der Diskussion wie folgt als Beschluß festgehalten:
Unsere gewerkschaftliche Arbeit vollzieht sich auf der ersten Ebene
"innerhalb des DGB:
Grundlage unserer Tätigkeit ist die Schaffung größtmöglicher Öffentlikeit, das heißt:
Vetrauensleute sollen dafür sorgen, daß Sitzungen des Vertrauenskörpers öffentlich sind und selber so viele Kollegen wie möglich zu den Sitzungen mitnehmen.
Protokolle sollen - da dies keine Selbstverständlichkeit

ist - allen Vertrauensleuten und Intressenten ausgehändigt werden.
Freigestellte Betriebsräte und möglichst Betriebsräte überhaupt sollten aus der Vertrauenskörperleitung rausgelassen werden.
Unter den oben genannten Gesichtspunkten soll der Vertrauenskörper als Gegengewicht zur Institution Betriebsrat aufgebaut werden, mit dem Ziel den Betriebsrat langfristig kalt zu stellen. Endgültiges Ziel muß sein, Gewerkschafts- bzw. Arbeiterversammlungen zum obersten Organ betrieblicher Aktion und Entscheidung zu machen, an deren Weisungen ihre Organe gebunden sind.
Unsere Vorschläge sollten für jeden einleuchtend sein, auch wenn es im DGB als "nicht machbar" betrachtet wird. Wir sollten uns vor Selbstzensur in Acht nehmen, auch wenn von vornherein mit Ablehnung zu rechnen ist."
Diese Beschlüsse können wir auch in der aktuellen Situation als einen Rahmen für unsere Bereitschaft zur Vertrauensleutearbeit ansehen. Sie beinhalten eine klare Absage die Funktion des Vertrauensmann/frau als Sprungbrett für einen taktischen Marsch in bzw. durch die Institution zu gebrauchen. In diesem Punkt besteht zwischen unserer gewerkschaftlichen Taktik und der Taktik der meisten marxistischen Gruppen ein klarer Unterschied.

U n a b h ä n g i g e B e t r i e b s g r u p p e n

Der Aufbau und die Arbeit von/in solchen "autonomen" Gruppen hat gegenüber der Aktivität in einem gewerkschaftlichen Vertrauenskörper im wesentlichen zwei bedeutende Vorteile:
1. Das politische Meinungsbild unter den aktiven klafft nicht so weit auseinander. Dabei müssen wir zur Kenntnis nehmen, daß der Vorsatz zum Aufbau organisatorischer Strukturen ausserhalb des DGB kein Privileg von uns Anarcho-Syndikalisten ist. Wenn die Möglichkeit zum Aufbau oder zur Mitarbeit von/in einer autonomen Betriebsgruppe von revolutionären, kämpferischen Kollegen besteht, sollten wir dennoch mit ganzer Kraft dabei sein.
2. Als noch bedeutenderes, verbindendes Moment kommt in einer solchen Gruppe neben der politischen Verwandtschaft die persönliche Freundschaft zwischen den aktiven Kollegen. Gerade diese Freundschaften sind die

beste Garantie für die redliche Auseinandersetzung der Ideen und Meinungen in der Gruppe und zur Vermeidung von von taktischen Grabenkämpfen.

Gerade wir als Anarcho-Syndikalisten sollten alles daran setzen, daß in einer autonomen Betriebsgruppe ein "freier Wettstreit" von verschiedenen revolutionären, klassenkämpferischen Ideen stattfindet, und daß die Unabhängigkeit der Gruppe gewahrt bleibt.
Es ist nichts dagegen einzuwenden, wenn politisch-gewerkschaftliche Organisationen gleichzeitig ihre eigene Struktur ausbauen und in solchen Betriebsgruppen mitarbeiten.
Als Aktive in autonomen Betriebsgruppen sollten wir jedoch allen Versuchen,diese Gruppe an eine politische Partei anzuhängen,entgegentreten.
Ähnliches wäre auch zu einer Überschneidung mit der Vertrauensleutearbeit zu sagen. Wenn Kollegen aus der Betriebsgruppe gleichzeitig Vertrauensleute sind, so ist das z.B. für den Informationsstand der Betriebsgruppe von Vorteil.Eine Betriebsgruppe, die sich als verlängerter Arm einer Fraktion im Vertrauenskörper versteht, hat ihre Unabhängigkeit längst aufgegeben.
Was in unserem Beschluß zur Vertrauensleute als wichtige Grundlage genannt wurde, nämlich die Schaffung größtmöglicher Gegenöffentlichkeit innerhalb des DGB, gilt für die Arbeit in autonomen Betriebsgruppen entsprechend: Schaffung größtmöglicher Gegenöffentlichkeit zum DGB. Beides mit dem Ziel die bürokratische und undemokratische Struktur des DGB aufzuzeigen und alternative organisatorische Möglichkeiten zu propagieren und zu praktizieren.
Dementsprechend lautet der bereits teilweise zitierte Beschluß vom Pfingstkongreß 82 weiter, daß sich unsere gewerkschaftliche Arbeit auf der 2. Ebene vollzieht:

"außerhalb des DGB:
Aufbau und Stärkung von Betriebsgruppen. Diese Betriebsgruppen sollen der Schwerpunkt der Arbeit im Betrieb sein und nicht aus taktischen Gründen hinter der Vertrauensleute arbeit zurückstehen."

B e t r i e t s r ä t e

= = = = = = = = = = = = =

Die Betriebsräte werden in allen Betrieben mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Kollegen gebildet. Grundlage hierfür ist das Betriebsverfassungsgesetz. Das bedeutet, daß Betriebsräte auch nur in den Branchen gebildet werden, in denen dieses Gesetz Anwendung findet. Keine Anwendung findet das Betriebsverfassungsgesetz in Verwaltungen und Betrieben von Bund, Ländern und Komunen, in kirchlichen Betrieben, Flugbetrieben und Kleinbetrieben mit weniger als fünf Kollegen.
Wenn wir den Richtlinien und Grundsätzen der DGB-Gewerkschaften zur Vertrauensleutearbeit noch positive Momente abringen können, so ist unsere Haltung zum Betriebsverfassungsgesetz doch unmißverständlich und eindeutig ablehnend.
Denn gerade mit diesem Gesetz

wird versucht die angeblich Sozialpartnerschaft zwischen uns und den Kapitalisten festzuschreiben.
Tatsächlich haben denn die Betriebs"räte" mit Arbeiter-und Fabrikräten im ursprünglichen revolutionären Sinne nichts gemeinsam, sie müßten eigentlich Betriebsparlamente heißen. Denn für die Betriebs"räte" gilt das gleiche wie für die Parlamente:
++ kein klares und eindeutiges Wahlverfahren,
++ keine Kontrollmöglichkeit durch die Wähler,
++ keine Abwahlmöglichkeit der einmal Gewählten,
++ Ablehnung des Klassengegensatz zwischen Arbeit und Kapital,
um nur die wichtigsten Punkte zu nennen.

Da es in der betrieblichen Arbeit organisatorische Alternativen zum Betriebsrat gibt, sollte für uns als Anarcho-Syndikalisten die Betätigung als Betriebsrat/rätin nicht in Frage kommen.
Bei der Beschreibung der Tätigkeit in einem Vertrauenskörper oder in einer Betriebsgruppe sind wir von Großbetrieben ausgegangen. Wir müssen auch sehen, daß in vielen kleineren Betrieben diese organisatorischen Möglichkeiten kaum oder garnicht vorhanden sind, daß unter Umständen überhaupt keine Gewerkschaftsmitglieder anzutreffen sind. Auch das Betriebsverfassungsgesetz und damit z. B. die Durchführung von Betriebsversammlungen und die Bildung eines Betriebsrates wird häufig von den Kapitalisten in diesen Kleinbetrieben nicht anerkannt.
Wir wollen an dieser Stelle einem vereinzelten Genossen/in, der/die in einem solchen kleineren Betrieb arbeitet, keine abstrakten und abgehoben Ratschläge erteilen. In dieser Situation käme es daraufan, mit Freunden und Genossen aus einer überbetrieblichen Arbeitsgruppe oder aus der Ortsgruppe der F. A. U.gemeinsam, die organisatorischen Möglichkeiten für eine politische Betätigung im Betrieb zu diskutieren.

Überbetriebliche Arbeitsgruppen

Wenn wir über den Horizont des Betriebs bzw. der Branche in der wir arbeiten hinausschauen wollen, dann sind solche Arbeitsgruppen die logische Weiterentwicklung unserer Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit. Es gibt inzwischen auch schon übertriebliche Arbeitsgruppen die vom DGB halboffiziell anerkannt sind. Bekanntestes Beispiel ist der A K L ("Arbeitskreis Leben - Gewerkschaftler gegen Atom - für menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen"), der inzwischen bundesweit ein eigenes Netz von Kontakten hat und eine regelmäßige Zeitung herausgibt. Weitere Beispiele sind Initiativen aus dem Bereich der Werften- und Rüstungs industrie, die Vorschläge für eine alternative Produktion ("Rüstungskonversion") erarbeiten wollen. Oder der gescheiterte Versuch im Rhein-Main-Gebiet einen Arbeitskreis

Gewerkschafter gegen die Startbahn-West aufzubauen.
Aber auch ganz unabhängig von den offiziellen DGB-Gewerkschaften sind überbetriebliche Arbeitsgruppen bzw. ein überbetrieblicher Erfahrungsaustausch möglich.

Für uns als Anarcho-Syndikalisten ist die Mitarbeit bzw. der Aufbau von überbetrieblichen Arbeitsgruppen als konsequenter Ausbau der Betriebsarbeit selbstverständlich.
Darüberhinaus sind solche Arbeitszusammenhänge eine gute Möglichkeit um auch Genossen/innen, die vereinzelt in einem kleinen Betrieb arbeiten, die freiberuflich arbeiten, die gerade arbeitslos oder Schüler bzw. Studenten sind, in eine gewerkschaftliche Arbeit außerhalb der DGB-Bürokratie praktisch miteinzubeziehen.

e Freie Arbeiter Union

= =

Die Argumente für eine Arbeit in überbetrieblichen Gruppen gelten ebenso für die Arbeit in unserer eigenen Organisation, der Freien Arbeiter Union (F.A.U.).
Wie in andereren Schriften bereits ausgeführt, wollen wir nicht nur ein Diskussions- und Theoriezirkel sein, sondern eine wirtschaftliche Kampforganisation werden. Dazu ist der Aufbau einer eigenen organisatorischen Struktur unerläßlich. Wir haben uns bereits einen regionalen Aufbau aus Ortsgruppen, Regionen und nationaler Koordinationsstelle geschaffen. Es gilt diesen regionalen Aufbau weiter voran zu bringen und durch gewerkschaftlich/betriebliche Strukturen zu ergänzen.
An dieser Stelle einige bedeutende Argumente für eine besondere politische überbetriebliche Arbeitsgruppe, nämlich der F.A.U.:

Theoriebildung

Wir betreiben bereits im Rahmen unserer personellen Möglichkeiten eine lebhafte Bildungs- und Schulungsarbeit. Gegenwärtig versuchen wir unsere Schulungen mehr zu dezentralisieren, d. h. nicht nur im nationalen Rahmen unserer Organisation anzubieten. Selbstverständlich betreiben wir im Gegensatz z.B. zur IG Metall keine spezielle Funktionärsbildung. Unsere Schulungen stehen allen Aktiven und Sympathiesanten offen.
Die Erarbeitung einer aktuellen anarchistischen und syndikalistischen Theorie ist auch deshalb dringlich, da aus dem anarchistischen Milieu viele Genossen/innen ausgesprochen theoriefeindlich sind ("Spontis") bzw. sich auf das studieren der Klassiker beschränken ("Salonanarchisten").

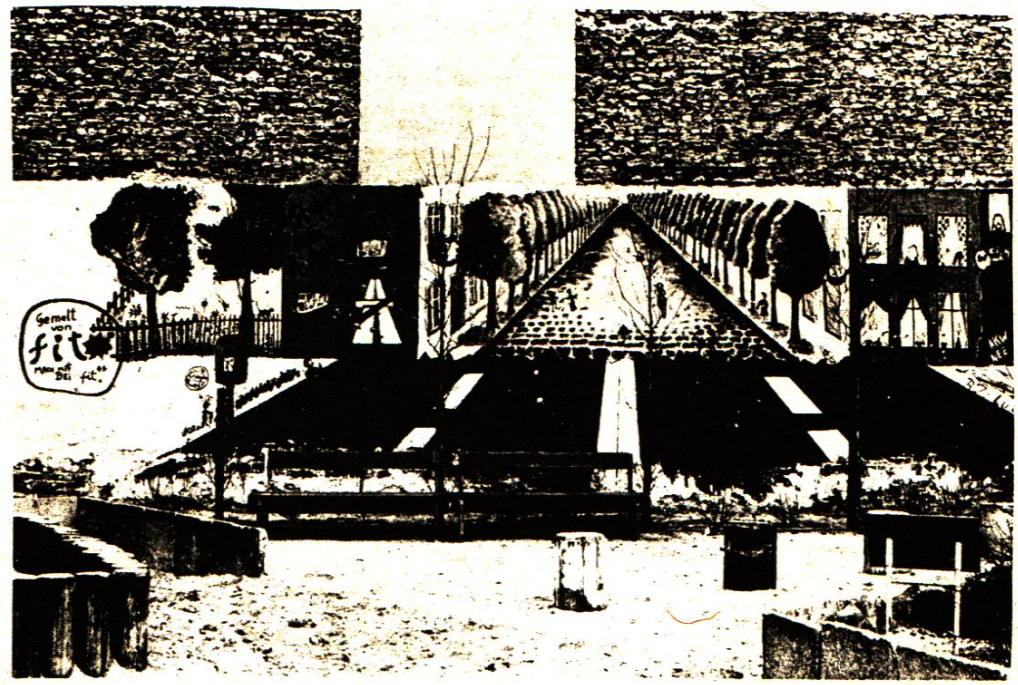
Von der Theorie zur Praxis

1. Als Anarcho-Syndikalisten propagieren wir eine revolutionäre Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit. Wir leben jedoch nicht in einer revolutionären Situation, der Kapitalismus und die staatlichen Institutionen erscheinen unaufhaltsam auf dem Vormarsch. Eine wesentliche Eigenschaft dieses Systems ist die Vereinnahmung von Widerstands- und Protestbewegungen. Das gilt auch für den betrieblichen Bereich. Eine Betriebsarbeit ohne Rückkopplung, also ohne Diskussion und Erfahrungsaustausch, in der F.A.U. wird sich zwangsläufig vom Anarcho-Syndikalismus weg zu reformerischen und angepaßten Tendenzen bewegen.
2. Unter den Ausführungen zur Arbeit im Vertrauenskörper und in autonomen Betriebsgruppen ist die Schaffung größtmöglicher (Gegen-)Öffentlichkeit zu einem wichtigen Grundsatz erklärt worden. Bei der Aufklärungs- und Propagandaarbeit können wir zunächst alles offen sagen. Aber eines ist uns wohl allen klar: bestimmte brisante Dinge sagen wir im Betrieb nur einmal öffentlich, danach sind wir dann arbeitslos. In dieser Situation zeigt sich die Notwendigkeit einer eigenständigen Organisation. Wo die Grenzen der öffentlichen Propaganda im Betrieb erreicht sind,

kann die F.A.U. mit ihrer Propaganda weiter tätig sein. Das bedeutet nicht, daß diese Informationsarbeit inhaltlich und thematisch ins theoretische abhebt. Ein Beispiel: Die Aktiven aus einer Betriebsgruppe können zu einem aktuellen Konflikt selbst ein Flugblatt erstellen und verteilen. In noch schärferer Kritik zu dem entsprechenden Problem können noch weitere Flugblätter verteilt werden, von Genossen/innen die nicht in dem Betrieb arbeiten.

3. Wir Anarcho-Syndikalisten wollen mit der Taktik einer revolutionären Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit nicht nur materielle Verbesserungen in diesem System erreichen. Vielmehr wollen wir mit dieser Taktik die politische Idee des Anarchismus, also einer freiheitlichen Gesellschaft durchsetzen. Daraus folgt, daß wir außer einer betrieblich/gewerkschaftlichen Arbeit auch insgesamt eine politische und kulturelle Arbeit leisten müssen, um damit unser radikales, politisches Konzept von einer freiheitlichen Gesellschaft entwickeln zu können. An diesem Punkt unterscheiden wir uns von den traditionellen Marxisten (Sozialdemohkraten und Kommunisten), die eine Art Arbeitsteilung zwischen Partei und Gewerkschaft praktizieren. Die Partei macht die große Politik und die Gewrkschaft hat sich der Partei unterzuordnen und sich auf wirtschaftliche Probleme zu beschränken.

Mit der gegenteiligen Zielsetzung, den gewerkschaftlichen, ökonomischen Kampf mit einem radikalen, gesamtpolitischen Konzept zu verbinden, ist die F.A.U. die einzige organisatorische Alternative.



100 Jahre DGB tun dem Kapital nicht weh!

In dieser Broschüre wird die Rolle des Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) in dem kapitalistischen System der Bundesrepublik einer radikalen Kritik unterzogen.

Die abschließend aufgezeigte Alternative ist die Erläuterung einer autonomem (unabhängigen) Gewerkschaftspolitik und eines syndikalistischen Organisationsprinzip.

Umfang: 36 Seiten Preis: 1,50 DM

Arbeitsgrundlage F.A.U.

Wer sind wir - Was wir wollen

Diese Broschüre enthält eine Beschreibung unserer bisherigen Entwicklung, unsere Gründungserklärung, Statuten und grundsätzliche Beschlüsse, die Statuten der Internationalen Arbeiter Assoziation (I.A.A.) und einiges mehr.

~~z.Zt. vergriffen, 3. Auflage in Vorbereitung.~~

Umfang: ca. 40 Seiten Preis: ca. 1,50 DM

Direkte Aktion

Organ der Freien Arbeiter Union

Aus dem Inhalt:

Praxis und Theorie des Anarcho - Syndikalismus
Betrieb und Gewerkschaft
Internationales
Ökologie
Antimilitarismus
Diskussion u.v.a.m.

Preis: 1,- DM pro Ausgabe

Wo und wie ist das Informationsmaterial erhältlich:

Unsere Broschüren und die Zeitung "Direkte Aktion" sind erhältlich:

über die Redaktion der "Direkten Aktion":

F.A.U. Dortmund
Postlagerkarte 073654 A
4600 Dortmund 1

oder das National-Kommittee der F.A.U.:

Anschrift in der aktuellen Ausgabe der "Direkten Aktion"

oder die nächstgelegende Ortsgruppe der F.A.U.:

Anschrift siehe unten

Bedingungen:
- Versand erfolgt nur gegen Vorkasse (Betrag in Briefmarken beifügen).
- Ab 5 Exemplare Versand auf Rechnung mit Wiederverkaufsrabatt.
- Zeitungsabo nur gegen Vorkasse und zwar 12 Ausgaben 22,- bzw. 6 Ausgaben 11,- auf Postscheckkonto Köln
  Nr. 249670 - 504
  R. Aurand - Sonderkonto

Stempel der nächstgelegenden Ortsgruppe:

Joachim Ladwig
D - 2347 Dollrottfeld

Druckwerkstatt (06151) 37 39 86